

*Д. Ю. Райчук**Северо-Западный заочный политехнический институт*

ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОТКРЫТОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ (ОДО)

Тенденция к использованию методов открытого и дистанционного обучения (ОДО) в программах высшего и дополнительного образования приводит к постановке новых задач в практике управления вузами. Однако, процесс встраивания подсистемы ОДО в систему управления вузом более корректно рассматривать в контексте изменений, произошедших в высшей школе России в последнее десятилетие. Изменения, наблюдаемые в системе образования, стремящейся к интеграции с рынком, можно проанализировать с помощью представленной схемы.

Сформировавшиеся новые правовые и социально-экономические условия привели к переоценке роли системы высшего образования в обществе. От «кузницы кадров» по заказам министерств и ведомств, находящейся под полным организационно-финансовым и политическим управлением государства к системе, имеющей как государственное (законодательное), так и рыночное (спрос на образовательные услуги) регулирование. В верхней части схемы указаны изменения в «среде обитания» вузов. Эти изменения обусловлены трансформацией правовой системы страны (появление условий для конкуренции, для развития международного сотрудничества) и социально-экономической (формирование потребительского спроса на образовательные услуги, уменьшение государственного финансирования образования). А также некоторыми общемировыми тенденциями, такими как международная (европейская) интеграция и сотрудничество и мощное развитие информационных технологий.

Новая постановка задач, очевидно, приводит к трансформации всей системы управления, начиная с федерального уровня, заканчивая вузом. Государство в системе управления высшей школой выполняет две основные функции: с одной стороны, формирует «правила игры» (создание правового поля) и обеспечивает их выполнение и с другой – в качестве одного из участников рынка размещает свой заказ в вузах на подготовку спе-

циалистов и выполнение некоторых научных исследований. Государственные вузы конкурируют между собой за определенный объем госзаказа. Негосударственные источники финансирования (платные образовательные услуги по заказам физических и юридических лиц, гранты российских и международных фондов и т.д.) тоже являются предметом конкурентной борьбы, в которой участвуют также и более активные, стопроцентно ориентированные на рынок, негосударственные вузы. По различным оценкам доля государственного финансирования в бюджете государственных вузов сегодня колеблется от 30% до 50% и имеет тенденцию к уменьшению.

Вузы, получившие значительно большую самостоятельность, могут теперь формировать собственную политику, т.е. стратегию развития. В нижней части схемы представлены некоторые типичные решения вузов, которые можно рассматривать как ответы на рассмотренные выше вызовы.

Процесс преобразований в системе высшей школы носил элементы эволюционного развития (путь, проделанный государственными вузами), а также революционного (лавинообразное появление негосударственных вузов). Конкуренция между этими, поначалу полярными, типами вузов привела в результате взаимного обогащения к некоторому их сближению. Сегодня государственные вузы так же уверенно чувствуют себя на рынке образовательных услуг, открывая новые специальности, как и негосударственные, а последние стремятся пройти процедуру государственной аттестации и аккредитации для получения права выдачи своим выпускникам дипломов государственного образца.

Очень ограниченная возможность вуза увеличить размер государственного финансирования компенсируется сегодня почти неограниченными возможностями для привлечения негосударственных источников финансирования. Все это привело, с одной стороны, к стремлению увеличить доходную часть бюджета за счет развития новых

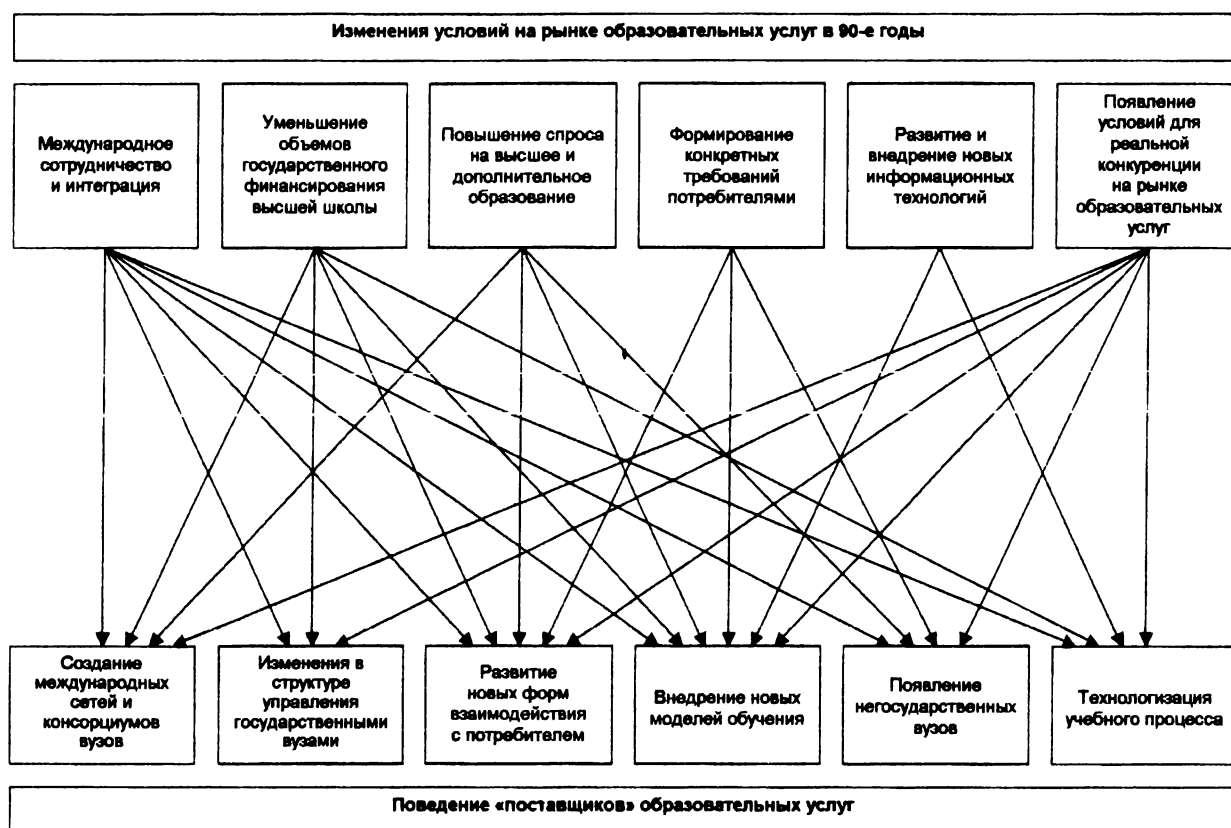


Рис.1. Изменения в системе образования, интегрированной с рынком образовательных услуг

форм взаимодействия с потребителем, внедрения новых моделей обучения, активизации международного сотрудничества, а с другой стороны, к оптимизации расходной части бюджета за счет технологизации учебного процесса и производства учебно-методической литературы.

Очевидные изменения претерпела система управления вузом, которая стала намного больше ориентирована на экономическую эффективность деятельности. Организационная структура вуза, как государственного, так и негосударственного, мало отличается от классической. Типичным является, пожалуй, появление в структуре государственных вузов разного рода Центров и специфических факультетов, функционирующих полностью на коммерческой основе. Однако, перед этой внешне малоизменившейся организационной структурой сформулированы сегодня новые задачи. Номенклатура специальностей вуза, его региональная политика, общая численность студентов (бюджетных и внебюджетных) определяются сегодня самим вузом с позиций его конкурентоспособности.

В этом контексте развитие открытого и дистанционного обучения можно рассматривать как один из продуктов новой модели поведения вузов, вобравшей в себя практически все черты этого «нового поведения».

Рассматривая ОДО как некоторую систему, являющуюся объектом управления, сосредоточим внимание на его кадровом обеспечении, поскольку управление персоналом является одним из важнейших элементов менеджмента.

Обычно выделяют пять категорий специалистов, участвующих в реализации процесса дистанционного обучения:

- ◆ менеджеры;
- ◆ разработчики учебных программ и курсов ОДО;
- ◆ преподаватели;
- ◆ тьюторы;
- ◆ консультанты по развитию профессиональной карьеры.

Попробуем найти среди типичных вузовских должностей те, которым соответствуют вышеприведенные функции специалистов ОДО, и проанализируем их потребности в повышении квалификации или переподготовке.

Рассмотрим этот вопрос на примере Северо-Западного заочного политехнического института (СЗПИ), основанного в 1930 году для организации обучения инженеров без отрыва от производства и имеющего семидесятилетний опыт и традиции использования методических приемов и форм обучения, которые сегодня легли в основу

дистанционного и открытого обучения. С этих позиций реализация дистанционного обучения, в его сегодняшнем понимании, является естественным направлением развития СЗПИ, традиционно ориентированного на широкое использование самостоятельной работы студентов в процессе освоения учебного материала. Разработанная в институте, так называемая, «выездная модель» позволила организовать обучение студентов на сорока территориальных учебных отделениях (ТУО) в малых городах северо-западного региона России. Преподавание абсолютного большинства дисциплин при этом обеспечивается выездом штатных преподавателей СЗПИ на ТУО. Стандартная схема организации учебного процесса предполагает два визита преподавателя по каждой дисциплине: один – для чтения лекций и проведения практических занятий (по учебному плану очно-заочной формы обучения) и второй – для приема зачетов и экзаменов. Такая модель реализации учебного процесса явилась одним из ответов на вызовы, возникшие в процессе интеграции системы образования с рынком, и стала хорошей основой для реализации дистанционного обучения.

Реализация выездной модели обучения в СЗПИ привела к появлению новой функции в организации учебного процесса – куратора. Для обеспечения деятельности института на каждом ТУО из числа преподавателей СЗПИ назначается куратор. С куратором заключается трудовое соглашение и в его функции входит:

- ♦ поиск местного партнера(ов) СЗПИ в организации учебного процесса на ТУО, оформление отношений между СЗПИ и этим партнером, а также местной администрацией;
- ♦ подбор административного и учебно-вспомогательного персонала на месте для организации учебного процесса;
- ♦ проведение рекламной кампании СЗПИ на ТУО по приему студентов;
- ♦ участие в составлении (оптимизации) расписания занятий;
- ♦ информационная и организационная поддержка учебного процесса (командировки преподавателей, доставка литературы и т. д.).

Таким образом, административные и учебно-вспомогательные функции на ТУО выполняются небольшой группой местных сотрудников под руководством куратора – штатного преподавателя СЗПИ.

В описанной выше выездной модели организации учебного процесса достаточно очевидным вы-

глядит следующий шаг в ее развитии: замена визитов преподавателей, имеющих целью доставку знаний, на доставку комплектов учебно-методических материалов. Комплект учебно-методических материалов может быть технологически реализован в виде типографской копии, электронной (компакт-диски и дискеты) и Интернет-версии. Выбор способа доставки учебно-методических материалов с точки зрения идеологии ОДО непринципиален и определяется доступностью тех или иных технических ресурсов для конечного пользователя.

Такая технологизация учебного процесса приводит к определенной корректировке в его организации и требует разработки осознанной политики в подготовке кадров.

Из рассмотренных выше категорий специалистов, требуемых в ОДО, мы в принципе отмечаем наличие всех пяти. Заметим только, что функции (со)разработки учебных программ, разработки отдельных курсов (дисциплин) и преподавателя обычно совмещены в одном лице. Управление (менеджмент) учебным процессом на всех его стадиях реализуется такими структурными подразделениями, как учебно-организационное управление СЗПИ и собственно территориальное учебное отделение при активном участии куратора. А функция консультанта по профессиональной карьере в неявном виде реализуется сотрудниками ТУО во время рекламной кампании по приему в институт.

В случае реализации технологий дистанционного обучения преподаватель сохраняет свои функции в части контроля знаний, который продолжает осуществляться только при очном контакте, а также – (со)разработчика учебной программы и конкретного курса (дисциплины). Важно отметить, что новая форма представления материала с использованием информационных технологий предъявляет к разработчику такой набор квалификационных требований, которым абсолютное большинство преподавателей (как в России, так и за рубежом) не отвечает. Поэтому формируется группа разработчиков курса ОДО, в которой преподаватель отвечает за содержательную часть. В эту группу в общем случае входят:

1. преподаватель;
2. методист;
3. дизайнер;
4. программист/инженер по телекоммуникациям.

Очевидно, что и в этом случае возможно совмещение нескольких функций в одном лице. Но так или иначе, преподаватель перестает быть единственным человеком, принимающим решения от-

носителем создаваемого курса и единственным его разработчиком. Это новая для него ситуация, требующая определенной подготовки, как квалификационной, так и психологической.

Новую квалификацию при создании курсов ОДО требует функция методиста. Это специалист, способный подсказать выбор адекватных технологий ОДО, помочь в разработке педагогического сценария курса, навигатора по курсу, составления тестов.

Увеличение доли самостоятельного изучения материала приводит к естественному уменьшению контакта студента с преподавателем, и, как следствие, появление большого количества вопросов, которых студентам часто некому адресовать. Среди пяти основных категорий специалистов ОДО следует отдельно отметить роль тьютора, которой не было в традиционных формах обучения. В большинстве случаев в процессе пилотной реализации курса, разработанного в рамках проекта DELPHI, именно куратор ТУО выполнял роль тьютора, в т.ч. проводил со студентами установочную лекцию, объясняя особенности новой для них формы обучения. Всего для пилотной реализации курса было отобрано шесть групп на пяти ТУО. Практика показала, что в тех группах, где кураторы выполнили эту новую для них задачу ответственно, студенты показали лучшие результаты по успеваемости и отметили в анкетах собственную удовлетворенность такой формой обучения. Там же, где куратор ограничился только доставкой комплектов

учебно-методических материалов и не сумел четко объяснить условия организации учебного процесса с применением ОДО (его преимущества и возможные трудности) отмечена более низкая успеваемость и даже растерянность студентов, которые только к концу обучения, во время приезда преподавателя на консультации и экзамен, до конца во всем разобрались. Анализ дистанционного обучения территориально обособленных студентов, привыкших до этого к учебе по очно-заочной форме, показал исключительную значимость функции тьютора в учебном процессе.

Таким образом, опыт реализации пилотного курса ОДО в рамках реального учебного процесса позволил сделать следующие выводы:

1. Успех внедрения ОДО в учебный процесс вуза во многом зависит от подготовки профессиональных специалистов, участвующих в разработке и реализации курсов.

2. Для реализации программ ОДО критически важным является создание профессионального коллектива разработчиков учебных курсов и программ ОДО. Создание такого коллектива требует особого внимания со стороны менеджера, учитывая, что типичный преподаватель и методист в вузе не имеют опыта подготовки подобных курсов и достаточно консервативны в своей работе.

3. Процесс реализации курсов ОДО невозможен без появления новой функции – тьютора, аналогов которой не существовало в традиционных формах обучения.